

FABÓK András

A CÉGVEZETŐK JOGÁLLÁSA

A cikk a cégvezetői jogintézmény, a cégvezető feladat- és hatásköre, munkahelyi szervezetben betöltött jogállása részletező leírását tartalmazza.

Az 1997. évi CXIV. törvény új képviseleti lehetőséget teremtett a gazdasági társaságok számára a cégvezető intézményének bevezetésével, aki a társaság munkavállalója és legfőbb szerv határozata alapján általános és harmadik személyek irányában korlátozhatatlan képviseleti jogot nyer. Feladatait önállóan, de a vezető tisztségviselők utasításai alapján látja el. A munkaviszonya annyiban tér el a többi munkavállalótól, hogy meg kell felelnie a Gt. 23. §-ában meghatározott összeférhetetlenségi szabályoknak.

A következőkben azt vizsgáljuk, hogy milyen feladat- és hatáskört jelent a valóságban az általános cégjegyzési jog a cégvezető számára és milyen problémák merülnek fel ezzel kapcsolatban.

Az első kérdés abból adódik, hogy a képviseletre a Gt. 39. § (1) bekezdése alapján a vezető tisztségviselők jogosultak. A képviselet az ügyvezetés ellátásához kapcsolódik, hiszen a 21. § (3) bek. alapján a társaság üzletvitele, a gazdasági kérdésekben való döntések meghozatala szintén a vezető tisztségviselők kötelessége, és az ezen döntések realizálásához szükséges a cég nevében való aláírási jog. Ennélfogva az ügyvezetési és a cégjegyzési jogosultság főszabály szerint alanyi tekintetben egybeesik, de a törvény lehetővé teszi a képviseleti jognak a társasági szerződésben való megosztását és korlátozását az ügyvezetésre jogosultak között, illetve többes képviseleti jogot is előírhat.

A döntéshozó és az alanyi kör elválasztásának másik módja az, amikor a vezető tisztségviselő saját hatáskörében dönt arról, hogy a társaság munkavállalóját

bizonyos ügycsoportokra nézve képviseleti joggal ruházza fel (Gt. 40. § (4) bek.). Ekkor azonban az előbbi esettel ellentétben a vezető tisztségviselő a képviseleti jogáról nem mond le és a munkavállaló feljogosítása után is jogosult az adott ügykörben a képviseletre. Hasonlóan alakul ez cégvezető választásánál, mert az, hogy ő általános képviseleti jogot nyert, nem érinti a vezető tisztségviselő cégjegyzési jogát. Mindkét esetben a társaságon belüli feladatmegosztás lehetővé tétele volt a törvény célja.

Vizsgálódásunkat a cégvezetőre szűkítve itt azt a kérdést vethetjük föl, hogy *a képviseleti jog jelent-e már önmagában is feladat- és döntési hatáskört a cégvezető számára*, tehát a megválasztásával milyen önálló cselekvési lehetőséget nyer. Az üzletvezetés körébe tartozó döntések meghozatala ugyanis a Gt. 21. §-a, valamint az egyes társasági formáknál szereplő rendelkezések alapján a vezető tisztségviselők feladata marad. A cégvezető tehát jogosult pl. a társaság nevében szerződéseket kötni, de nem az ő feladata a szerződés tartalmának a meghatározása és az arról való döntés, hogy a szerződést egyáltalán megkösse-e. A bírósági eljárásokban is jogosult a cégvezető képviselni a céget, de a képviseleti jogából álláspontunk szerint még nem következik, hogy jogosult határozni a pervitelről, pl. egyezség kötéséről, joglemondásról stb., annak ellenére, hogy a nyilatkozatai harmadik személyek irányában hatályosak és a társaságra nézve kötelezőek. Ez annak ellenére is igaz, hogy a törvény szerint a cégvezető feladatát önállóan látja el. Az önállóság olyan formában érvényesül, hogy előzetesen

általános felhatalmazást kap a szerződés megkötésére, illetve a peres eljárásban való közreműködésre, ami feljogosítja az önálló döntésre.

A kérdés úgy is megfogalmazható tehát, hogy elképzelhető-e cégvezető alkalmazása úgy, hogy valójában semmilyen döntési jogosultsággal nem rendelkezik. Elméletileg igen, hiszen a képviseleti jog és az üzletvezetés joga elválasztható egymástól (a törvény is külön kezeli), de ez a gyakorlatban azzal járna, hogy a társaság ügyvezetésébe egy haszontalan láncszem épülne be, hiszen ebben az esetben a cégvezető (és ez érvényes az egyéb meghatalmazottakra is) olyan döntéseknek a társaság nevében való aláírásában működne közre, amelyek meghozatalára egyébként nem jogosult. Ez azonban szerepét súlytalanná és fölöslegessé tenné.¹ Látható tehát, hogy a cégjegyzési jognak bizonyos tartalmi hatáskört is magában kell foglalnia.²

Itt szót kell még ejtenünk arról az esetről, amikor a társasági szerződés a vezető tisztségviselő és a cégvezető együttes cégjegyzési jogát írja elő. Ilyenkor a cégvezető a vezető tisztségviselő hatáskörébe tartozó kérdésben, azzal azonos döntési jogosultságot nyer, hiszen a társaság nevében tett jognyilatkozat az ő hozzájárulása nélkül érvénytelen, tehát ténylegesen vezető tisztségviselői jogokat gyakorol. Az ilyenformán kialakított cégjegyzési jog a vezető tisztségviselő döntési szabadságának korlátozásához vezethet, nem beszélve arról, hogy a cégvezető tevékenységéért való felelőssége, lévén munkavállaló, jóval enyhébb, mint a vezető tisztségviselőé, ami már csak emiatt sem kívánatos.

Meg kell különböztetnünk tehát a cégvezetői és vezető tisztségviselői képviseleti jogot.³ Az eddig leírtakból következően a vezető tisztségviselők képviseleti joga a Gt.-ből következik és a törvény szerint ez a gazdasági társaságok elsődleges képviseleti formája, amely a vezető tisztségviselők ügyvezetési feladatahoz, illetve annak ellátásához kapcsolódik. A vezető tisztségviselők e minőségükben a társaság tagjai, illetve a munkáltatójuk által nem utasíthatók. Tevékenységüknek korlátot a Gt. és a társasági szerződés szabhat azzal, hogy bizonyos kérdésekben a döntések meghozatalát a társaság legfőbb szervének kizárólagos hatáskörébe utalja. A cégvezető képviseleti joga azonban nem az ügyvezetési, illetve

üzletvezetési feladatából fakad. A cégvezető megválasztásával általános képviseleti jogot nyer, és ehhez a képviseleti joghoz rendelődik azután a konkrét feladatkör, illetve döntési hatáskör, amely meghatározható a cégvezető munkaköri leírásában, vagy ezzel egyenértékű módon illetve egyszerűen a vezető tisztségviselő egyedi vagy általános utasításai alapján. A vezető tisztségviselő tehát átruházza hatáskörének egy részét a cégvezetőre, ami a társaságon belüli munkamegosztás érdekében történik. A cégvezető kezébe adott általános képviseleti jog tehát kifelé, harmadik irányában bír jelentőséggel és a társaság külső kapcsolatainak megkönnyítésére szolgál, hiszen a cégvezetői minőség igazolása pótol minden egyéb meghatalmazást és a cégvezetőt bármely, a társaság nevében történő eljárásra feljogosítottak kell tekintetni. A társaságon belüli jogállását azonban a törvény nem rendezi, erről külön kell gondoskodni. Mint már említettük, erre első sorban a vezető tisztségviselő jogosult, a legfőbb szerv csak akkor határozhat meg feladat- és hatáskört a cégvezető számára, ha azt a társasági szerződés megengedi, ugyanis ez a vezető tisztségviselő hatáskörének elvonásával jár. (Gt. 22. § (4) bek.). Ez a megoldás azért is aggályos, mert a cégvezető a feladatát a vezető tisztségviselő utasításai alapján látja el akkor is, ha a feladatot a legfőbb szerv határozza meg a számára. Ha a legfőbb szerv a cégvezetőt „kiveszi” a vezető tisztségviselő utasítási joga alól, akkor az ügyvezetési feladatok egy csoportját olyan személy látja el, aki – mint már említettük – a munkajogviszonya alapján felelős a társaságnak okozott kárért.

Ezen a ponton elérkeztünk a cégvezető jogállását érintő másik kérdéskörhöz, amely a cégvezető munkajogviszonyához kapcsolódik. A Gt. a Munka Törvénykönyvben foglaltakhoz képest egy tekintetben tartalmaz szigorítást, miszerint a cégvezetőnek meg kell felelnie a vezető tisztségviselőkre vonatkozó követelményeknek (Gt. 39. § (2) bek.). Ezen túlmenően előírja, hogy a cégvezetőt a társaság legfőbb szerve jelöli ki. Ez azonban álláspontunk szerint nem befolyásolja azt a szabályt, hogy a társaság munkavállalói felett a munkáltatói jogokat a vezető tisztségviselő gyakorolja, ami alapján a cégvezető a munkaszerződését közvetlenül a vezető tisztségviselővel köti meg és ugyanő jogosult a munkaviszony módosítására és megszüntetésére is. A Gt. azonban lehetőséget ad arra, hogy a társasági szerződés a munkáltatói jogok gyakorlását a maga részére tartsa fenn. (28. § (1) bek.) Ez a cégvezető esetében különösen akkor indokolt, ha a már fentebb tárgyaltak szerint széles

¹ Apáthy István: A cégvezető. Jogtudományi Közlöny 1875/49. 420. o. 2. bek.

² Ld.: Nagy Ferenc: A magyar kereskedelmi jog kézikönyve, 427. o., 1913. Budapest, Athenaeum Rt.

³ Nagy Ferenc: im. uo.

körü önálló döntési jogosultságot kapott. A vezető tisztségviselő utasítási joga azonban ekkor is megmarad. Ezt azért fontos hangsúlyozni, mert a Gt. azon rendelkezését, miszerint a vezető tisztségviselő a legfőbb szerv által nem utasítható, meg lehetne kerülni az által, hogy az üzletvezetési feladatokkal felruházott cégvezetőt utasíthatja.

Mivel a cégvezetői munkakör különös fontossággal bír, meg kell határoznunk, hogy gyakorlója melyik munkavállalói kategóriába sorolható be. A Munka Törvénykönyve különbséget tesz vezető állású, vezető beosztású, valamint a többi, e két körbe nem tartozó munkavállaló között. Az Mt. 189. §-a szerint vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője és rá a törvényt a X. fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. Vezető beosztású az előbbi helyettese, illetve az, akit a tulajdonos vagy a tulajdonosi jogokat gyakorló szervezet ilyennek minősít. Rájuk a X. fejezetben foglalt rendelkezések csak korlátozottan érvényesek. Mindezekből látható, hogy vezető állású munkavállalók csak a Gt. szerinti vezető tisztségviselők lehetnek, ha ők feladatukat nem munkaviszony keretében látják el, akkor a társaságnak nincs ebbe a kategóriába tartozó munkavál-

lálója akkor sem, ha a vezető tisztségviselők hatáskörük egy részét átruházták egyes munkavállalókra, vagy pedig cégvezető alkalmazására kerül sor. A vezető tisztségviselők ugyanis utasítási joguknál fogva a társaság munkaszervezetének mindenképpen a csúcán állnak és az alattuk álló munkavállalók felelőssége nem lehet azonos az övékkel. Az Mt. ugyanis csak az első számú vezetők tekintetében engedi alkalmazni a speciális szabályokat azért, hogy ne lehessen senkit önkényesen vezető állásúnak minősíteni és ezáltal megkönnyíteni a munkaviszony munkáltató általi megszüntetését, vagy a munkavállaló felelősségét polgári jogi felelősséggé „növelni”.⁴

Mindezek alapján a cégvezető a munkavállalók harmadik csoportjába tartozik, illetve a tulajdonosok akarata alapján vezető beosztásúvá minősíthető, még abban az esetben is, ha képviseleti jogánál fogva gyakorolhatja a munkáltatói jogokat, és felhatalmazás alapján ő a társaság munkaszervezetének vezetője. Erre a körülményre hatáskörének kialakításánál érdemes tekintettel lenni, és azt úgy kialakítani, hogy a munkajogi jogállásával arányban legyen.



a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem
VEZETŐKÉPZŐ INTÉZETE

1999. szeptemberében újra indítja kétéves

KÖZSZOLGÁLATI-KÖZIGAZGATÁSI MENEDZSMENT KURZUSÁT

A hallgatók a kurzus sikeres befejezése után
közzszolgálati menedzser szakértői
másoddiplomát kapnak

A képzés költségértékes: 114 eFt./szemeszter

Jelentkezni lehet

1999. május 25-ig a

Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem Vezetőképző Intézetében
(1087 Budapest, Könyves K. krt. 48-52.)

Nagy Jánosné programszervezőnél a 210-4253-as telefon/fax számon.

A képzéssel kapcsolatban tájékoztatást nyújt:

Szilárd Imre programigazgató

a 210-0210/1204-es, vagy a 210-4253-as telefonszámokon

E-mail: iszilard@mail.vki.bke.hu

⁴ A Munka Törvénykönyve Kommentárja. HVGORAC Lap és Könyvkiadó Kft. – Pál Lajos 282. o. 4. bek.